STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 3247
21 januari 2016

Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening 2016
Verbindendverklaring gewijzigde CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 18 januari 2016 tot wijziging van het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening

UAW Nr. 11718

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van FCB Dienstverlenen in Arbeidsmarktvraagstukken namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij ter ener zijde: MOgroep;

Partij ter andere zijde: CNV Publieke Zaak.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I
Het besluit tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening[1] wordt met inachtneming van dictum II als volgt gewijzigd:

A

De onder dictum I opgenomen bepalingen worden als volgt gewijzigd:

Artikel 0.1 onderdelen b., d. en e. komen te luiden:

b. **Werkgever: degene die een instelling (of organisatie) zoals bedoeld in artikel 1.1 van deze Cao in stand houdt;**
d. **Instelling of organisatie: elk als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht;**
e. *Overleg Arbeidsvoorwaarden Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (OAW):* het door partijen bij deze Cao, te weten de werkgeversorganisatie de MOgroep enerzijds en de werknemersorganisatie CNV Publieke Zaak (dan wel rechtsopvolgers daarvan) anderzijds, in het leven geroepen niet-rechtspersoonlijkheid bezittende overlegorgaan;

Artikel 1.1 komt te luiden:

‘1.1 WERKINGSSFEER

De cao is van toepassing op de sector Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening in het brede sociale domein waarbinnen:

A. **Instellingen, organisaties die activiteiten verrichten en/of voorzieningen hebben met als doel het bevorderen van de sociale samenhang, participatie in de maatschappij en zelfredzaamheid van de burger.**

[1] Stcrt. 2015, nr. 3357.

B. Onder activiteiten en voorzieningen die sociale samenhang, participatie en zelfredzaamheid bevorderen, ongeacht de doelgroep, worden verstaan:

1. **Activiteiten gericht op het bevorderen van de sociale samenhang in en leefbaarheid van dorpen, wijken, buurten, en/of in gemeenten (voorheen sociaal cultureel werk), waaronder wordt verstaan:**
   a. **het ondersteunen, faciliteren van ontmoetingsplekken van en voor diverse groepen burgers;**
   b. **het ondersteunen, faciliteren van activiteiten gericht op bevorderen van contacten;**
   c. **het stimuleren, ondersteunen, faciliteren van activiteiten gericht op verbeteren van de leefomgeving bij bewonersinitiatieven en -groepen, buurtbemiddeling, buurtcoöperaties.**
2. **Activiteiten gericht op ontplooiing en participatie van jeugdigen en op preventie van opgroei- en opvoedproblemen bij jeugdigen, waaronder wordt verstaan:**
   a. **algemene jeugdvoorzieningen, waaronder peuterspeelzaalwerk;**
   b. **informatie en advies en opvoedondersteuning;**
   c. **eerstelijns pedagogische (basis)hulpverlening, (school)maatschappelijk werk, gezinscoaching, signaleren en aanschakelen van hulp bij ernstige problemen;**
   d. **begeleiding bij voorkomen van maatschappelijke uitval.**
3. **Activiteiten gericht op het geven en uitvoeren van informatie, advies, cliëntondersteuning, begeleiding en interventies waaronder algemeen en specifiek maatschappelijk werk, waaronder wordt verstaan:**
   a. **algemene informatievoorziening;**
   b. **individuele ondersteuning, hulpverlening en begeleiding van cliënten/burgers bij hun vragen op diverse levensterreinen;**
   c. **advisering, training en ondersteuning van belangengroepen bij maatschappelijke participatie; cliëntenorganisaties, bewonersgroepen, zelforganisaties van minderheden, medezeggenschap en inspraakorganen.**
4. **Activiteiten gericht op het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers, waaronder wordt verstaan:**
   a. **het ondersteunen van mantelzorgers met advisering, verwijzing en begeleiding en het organiseren van respijtzorg;**
   b. **werving, bemiddeling en ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers.**
5. **Activiteiten gericht op maatschappelijke participatie en op het zelfstandig functioneren van kwetsbare doelgroepen, zoals ouderen, mensen met een beperking, een chronische psychisch probleem, een psychosociaal probleem, waaronder wordt verstaan:**
   a. **ondersteunen van algemene toegankelijke collectieve voorzieningen voor kwetsbare doelgroepen;**
   b. **stimuleren, faciliteren en ondersteunen van (vrijwillige) praktisch dienstverlening die de zelfredzaamheid vergroten;**
   c. **ambulante individuele hulpverlening en begeleiding op diverse levensterreinen,**
   d. **ondersteuning en begeleiding bij maatschappelijke- en arbeidsparticipatie, het kunnen meedoen aan activiteiten, toe leiden naar en begeleiden bij passend (vrijwilligers)werk.**
6. **Activiteiten gericht op het bieden van korte of meer langdurige opvang en psychosociale begeleiding aan personen die (tijdelijk) niet beschikken over een eigen woonruimte of die hun woonomgeving hebben verlaten als gevolg van een crisissituatie op relationeel gebied of door materiele en/of psychische problemen, waaronder wordt verstaan:**
   a. **ondersteuning en opvang voor slachtoffers van (dreigend) huiselijk geweld, ondersteuning en maatschappelijke opvang voor dak- en thuislozen, zwerfjongeren en anderen in instellingen voor dag en/of nachtopvang, begeleid wonen en herstellingsoorden, sociale pensions.**
   b. **ondersteuning en opvang van vluchtelingen en asielzoekers en Centraal Orgaan opvang Asielzoekers.**

C. Tevens is deze cao van toepassing op organisaties of instellingen en delen daarvan die de kennisontwikkeling en -verspreiding, advisering en ondersteuning van bovengenoemde organisaties en medewerkers en daarin bedoelde voorzieningen en activiteiten ten doel hebben.’

Artikel 2.2 komt te luiden:

‘2.2 ARBEIDSOVEREENKOMST

De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussen de werkgever en de werknemer wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.
Tot 1 april 2016 is artikel 7:668A BW (zoals dat luidt tot 1 juli 2015) van toepassing op de arbeidsovereenkomst met uitzondering van de in artikel 2.3 genoemde leerarbeidsovereenkomst.’

Artikel 2.3 komt te luiden:

‘2.3 LEERARBEIDSOVEREENKOMST

In afwijking van artikel 7:668a BW wordt met de leerling-werknemer die een opleiding volgt in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg of een duale leerroute een leerarbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van de opleiding, eventueel voorafgegaan door een arbeidsovereenkomst voor de duur van maximaal 1 jaar. Tussentijdse beëindiging is mogelijk bij het tussentijds verlaten van de opleiding of na het eerste jaar indien eerst een arbeidsovereenkomst voor 1 jaar was gesloten. Bij het met goed gevolg afronden van de opleiding bestaat de intentie tot omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.’

Artikel 2.5 komt te luiden:

‘2.5 OPZEGTERMIJN

In afwijking van de wettelijke opzegtermijn geldt vanaf 1 juli 2015 voor zowel de werkgever als voor de werknemer een opzegtermijn van minimaal twee maanden, tenzij op grond van artikel 7:672 BW een langere opzegtermijn verplicht is.
Ingeval een werkneemster in verband met haar bevalling de arbeidsovereenkomst wil beëindigen, geldt dat dit op de eerste dag van de volgende kalendermaand in gaat indien zij dit schriftelijk uiterlijk 6 weken na de bevallingsdatum aan de werkgever heeft meegedeeld.’

Artikel 2.6 komt te luiden:

‘2.6 DE WERKNEMER DIE DE AOW GERECHTIGDE LEEFTIJD HEEFT BEREIKT

Met de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt kan volgend op en vanaf 1 juli 2015 aansluitend aan de van rechtswege beëindigde arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal een jaar worden aangeboden overeenkomstig de bepalingen in artikel 2.2. Tot 1 april 2016 is artikel 7:668A BW (zoals dat luidt tot 1 juli 2015) van toepassing op deze arbeidsovereenkomsten en kan een arbeidsovereenkomst, die eindigt voor 1 april 2016 voor bepaalde tijd onbeperkt worden verlengd, telkens voor de duur van maximaal een jaar.’

‘Hoofdstuk 3 komt te luiden:

HOOFDSTUK 3 OPTIMALE INDIVIDUELE INZETBAARHEID

Met uitzondering van artikel 3.4 en 3.5 treedt dit hoofdstuk in werking per 1 juli 2015. Artikel 3.5 is vervallen met ingang van 1 juli 2015.

3.1 INLEIDING

Met uitzondering van artikel 3.4 en 3.5 treedt dit hoofdstuk in werking per 1 juli 2015.

De wederzijdse investering in individuele inzetbaarheid vindt plaats gedurende de gehele loopbaan van de werknemer, ongeacht bij welke werkgever onder de werkingssfeer van de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening hij ook werkzaam is. Deze wederzijdse investering stopt dan ook niet bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemer bij zijn werkgever. Als de werknemer na beëindiging van zijn dienstverband bij de ene werkgever in dienst treedt bij een andere werkgever in de branche, heeft het de voorkeur dat de investering in duurzame inzetbaarheid bij de nieuwe werkgever wordt voortgezet. Over de wijze waarop dit gebeurt, kunnen de werknemer en de werkgever in goed overleg afspraken maken.

Afspraken tussen de werknemer en werkgever over individuele inzetbaarheid kunnen, als voorbeeld betrekking hebben op:
- **Het volgen van scholing, training en opleiding;**
- **Het (tijdelijk) aanpassen van arbeidstijden;**
- **Het opnemen van verlof of het financieren van onbetaald verlof;**
- **Afspraken over terugtreden uit de functie;**
- **Afspraken over detachering of externe stages;**
- **Inzetten van loopbaanscans of andere instrumenten en trajecten, zoals van de Loopbaanwinkel en het Loopbaanplein, gericht op in- en/of externe mobiliteit;**
- **Het erkennen van elders opgedane competenties (EVC trajecten).**

De werknemer kan vanaf 1 juli 2015 voor de realisatie van zijn afspraken over individuele inzetbaarheid onder meer gebruik maken van het Loopbaanbudget (artikel 3.3). Het Loopbaanbudget bestaat uit een geldbedrag (loopbaanbedrag) en uit uren (vitaliteitsuren).

3.2 PERIODIEK GESPREK OVER INDIVIDUELE INZETBAARHEID

De werkgever en de werknemer zijn periodiek met elkaar in gesprek om tot afspraken te komen die de individuele inzetbaarheid bevorderen. Tenminste eenmaal per jaar vindt een dergelijk jaargesprek plaats waarin concrete afspraken worden gemaakt over de wijze waarop deze individuele inzetbaarheid wordt geoptimaliseerd.

De werkgever nodigt de werknemer voor dit jaargesprek uit. De werknemer kan ook zelf het initiatief nemen om dit gesprek te voeren. De werkgever en de werknemer kunnen gebruik maken van praktisch toepasbaar instrumentarium ter voorbereiding van dit jaargesprek (zie Bijlage 12).

De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd, bijvoorbeeld in de vorm van een individueel inzetbaarheidsplan. Het Persoonlijk individueel inzetbaarheidsplan (Bijlage 12) kan hiervoor als handreiking dienen. Werkgever en werknemer maken ook afspraken over de financiering hiervan door de inzet van het loopbaanbudget. Daarbij kan de werknemer gebruik maken van het loopbaanbedrag en van vitaliteitsuren. In overleg kan door de werknemer ook gebruik gemaakt worden van het individueel keuzebudget (zie Hoofdstuk 4), of kunnen andere middelen worden aangewend.

De invulling van de afspraken omtrent de aanwending van het loopbaanbudget wordt altijd specifiek geformuleerd en schriftelijk door de werkgever vastgelegd conform het model Overeenkomst aanwending loopbaanbudget (Bijlage 12). In deze vastlegging zijn in ieder geval de afspraken over het gekozen doel, het verwachte benodigde budget en het verwachte moment waarop het budget zal worden aangewend met het oog op het te financieren doel.

3.3 LOOPBAANBUDGET

A. De werknemer kan het Loopbaanbudget op aanvraag inzetten voor zijn individuele inzetbaarheid. Het Loopbaanbudget bestaat uit twee onderdelen: een loopbaanbedrag en vitaliteitsuren.
B. In afwijking van het bepaalde in het onder lid A gestelde hebben de volgende werknemers geen recht op het loopbaanbedrag:
   - Leerling-werknemers;
   - Werknemers die op 1 juli 2015 61,5 jaar of ouder zijn (ofwel geboren voor 1 januari 1954) en op of voor 1 mei 2007 bij de werkgever in dienst zijn en zijn gebleven;
   - Werknemers in I/D-banen en in garantiebanen.
C Het loopbaanbedrag wordt toegekend ter financiering van de tussen werkgever en werknemer gemaakte afspraken. De werknemer kan daarop pas rechten doen gelden:
   - vanaf het moment dat daarover afspraken zijn gemaakt;
   - de werknemer de aanvraag voor financiering heeft ingediend en
   - de werkgever die heeft toegekend.

Het bedrag wordt niet eerder aan de werknemer betaald of verrekend of aan hem ter beschikking gesteld.

Het bedrag wordt niet rentedragend of eerder door de werknemer vorderbaar en inbaar. Niet benut budget vervalt na de periode zoals opgenomen in de gestelde bepalingen onder 'Maximering opbouw Loopbaanbedrag'. De vitaliteitsuren kunnen zowel in het kader van de afspraken over individuele inzetbaarheid als voor andere door de werknemer beoogde doelen worden benut.

HOOGTE LOOPBAANBUDGET

Loopbaanbedrag

D. De opbouw van het loopbaanbedrag vindt per maand plaats over het salaris vermeerderd met de in die maand opgebouwde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en – indien van toepassing – de onregelmatigheidstoeslag. Het loopbaanbedrag is geen grondslag voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, vergoedingen en tegemoetkomingen en is daarmee geen loonbestanddeel.
E. Het loopbaanbedrag kent een vast deel en (voor de looptijd van deze cao) een variabel deel.
F. Het vaste deel van het loopbaanbedrag bedraagt 1,0 %. Het variabele deel bedraagt 0,5%. Beide percentages worden berekend over het totale salaris van de werknemer zoals onder D is bepaald. Het loopbaanbedrag bedraagt daarmee vanaf 1 juli 2015 gedurende de looptijd van deze cao 1,5 % van het onder D gestelde salaris.
G. Tijdens het tweede ziektejaar wordt de hoogte van het loopbaanbedrag opgebouwd op basis van het naar tijdruimte vastgestelde brutoloon van de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid. De hoogte hiervan wordt vastgesteld op basis van artikel 7.9 van deze CAO.
H. Gedurende de periode dat de werknemer gebruik maakt van ouderschapsverlof of zorgverlof,

wordt het loopbaanbedrag opgebouwd op basis van het (verlaagde) salaris.

Vitaliteitsuren

I. De werknemer heeft afhankelijk van de leeftijd die hij in het betreffende kalenderjaar heeft, recht op vitaliteitsuren bij een fulltime dienstverband overeenkomstig de hiernavolgende tabel:

Leeftijd	Aantal uren
30 tot en met 39 jaar	7,2 uur
40 tot en met 44 jaar	14,4 uur
45 tot en met 49 jaar	21,6 uur
50 tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd	36 uur

J. De vitaliteitsuren kunnen in overleg worden gespaard ter financiering van de afspraken over individuele inzetbaarheid. De geldswaarde van 1 vitaliteitsuur wordt dan gesteld op de in het jaar van aanwenden geldende bruto loonwaarde per uur. Uitbetaling van de vitaliteitsuren kan alleen voor de financiering van de afspraken plaatsvinden.

K. Bij toepassing van de bepaling ter financiering van afspraken gericht op de individuele inzetbaarheid, wijzigt de grondslag voor de berekening van vakantietoeslag, eindejaarsuitkering, vergoedingen en tegemoetkomingen niet. Wanneer de vitaliteitsuren worden ingezet voor doorbetaalde vrije tijd of arbeidsduurverkorting zijn in geval van ziekte de wettelijke bepalingen met betrekking tot opbouw en opname van vakantieverlof van toepassing.

AANWENDING LOOPBAANBUDGET

L. Aanwending van het Loopbaanbudget wordt besproken tijdens het in artikel 3.2 genoemde periodieke gesprek over de individuele inzetbaarheid. De aanvraag en de afspraken over het gebruik van het loopbaanbudget worden schriftelijk vastgelegd. Indien gewenst en passend binnen de individuele inzetbaarheid van de werknemer, kunnen eerder gemaakte afspraken worden bijgesteld. Deze bijstelling wordt schriftelijk vastgelegd.

M. Bij het maken van afspraken over het loopbaanbudget staat de eigen verantwoordelijkheid van de werknemer en de vrijheid van keuze voor het doel waarvoor het budget in het kader van de individuele inzetbaarheid wordt aangevraagd, centraal. De afspraken over de aanwending en besteding van het loopbaanbudget komt in overleg tussen de werkgever en werknemer tot stand. De wederzijdse verantwoordelijkheid van de werkgever en werknemer krijgt hiermee gestalte.

N. Voor de besteding van de vitaliteitsuren kan de werkgever in overleg met de OR of PVT of personeelsvergadering specifiek beleid opstellen. Bedrijfseconomische of organisatorische redenen kunnen aanleiding zijn voor het opstellen van dergelijk beleid.

O. Bij aanwending van het loopbaanbudget wordt rekening gehouden met de fiscale wetgeving. Ingeval van een opname voor een doel waarvoor een gerichte vrijstelling is te duiden, wordt deze door de werkgever toegepast. Indien geen gerichte of andere vrijstelling toepasbaar is, vindt de uitkering plaats onder inhouding van de verschuldigde loonheffingen. De werkgever kan in dat geval ook besluiten om de uitkering toe te wijzen aan de zogenoemde forfaitaire ruimte.

MAXIMERING OPBOUW LOOPBAANBEDRAG

P. Het loopbaanbedrag is ten hoogste een maximum bedrag van 36 maal het in lid F genoemde percentage van het totale salaris zoals onder D is bepaald op 1 januari van het lopende jaar op fulltime basis en is het saldo van het op te bouwen loopbaanbedrag gemaximeerd tot 300% van het jaarlijks opgebouwde loopbaanbedrag omgerekend naar het totale salaris zoals onder D is bepaald bij een fulltime dienstverband van het lopende jaar.

Q. Na verloop van 36 maanden vervalt een opbouwdeel van het loopbaanbedrag als de werknemer dit bedrag niet heeft aangewend voor zijn individuele inzetbaarheid. Het betreft hierbij het deel (gelijk aan een maand) van het totale loopbaanbedrag dat 36 maanden eerder is opgebouwd. Indien niet of niet volledig gebruik is gemaakt van dit deel van het Loopbaanbudget, kan de werknemer geen aanvraag meer indienen om dit deel in te zetten voor zijn individuele inzetbaarheid.

BIJZONDERE SITUATIES

R. De werkgever stelt de werknemer die uit dienst treedt in de gelegenheid het loopbaanbedrag voor het einde dienstverband aan te wenden voor zijn inzetbaarheid. Als de werknemer het loopbaanbedrag niet aanwendt, dan blijft het loopbaanbedrag bij de werkgever. Tenzij de werknemer bij een andere werkgever onder de werkingssfeer van deze cao in dienst treedt en er afspraken zijn gemaakt over voortzetting van het loopbaanbudget bij de nieuwe werkgever.

S. Indien de werknemer als gevolg van een situatie als gesteld onder artikel 7.9 van deze CAO niet in de gelegenheid is invulling te geven aan de voorgenomen afspraken, wordt binnen een redelijke

termijn in overleg een oplossing geformuleerd, waarmee recht wordt gedaan aan de doelstelling van het loopbaanbudget.

T. **Mocht de afgesproken aanwending door onvoorziene omstandigheden geen doorgang vinden, dan maken werkgever en werknemer binnen een redelijke termijn nieuwe afspraken over de aanwending van het volledig opgebouwde loopbaanbedrag. Indien de werknemer niet meewerkt aan het maken van nieuwe afspraken, treedt de maximeringsregeling genoemd in lid P van dit artikel in werking. Het meerdere boven de 300% verliest dan de status van loopbaanbedrag en kan door de werknemer niet meer worden ingezet.**

3.4 VERPLICHTE BIJSCHOLING

Indien de werknemer verplicht is tot het volgen van bijscholing die noodzakelijk is voor het uitoefenen van zijn functie, worden deze bijscholingsactiviteiten beschouwd als opgedragen werkzaamheden. De kosten en benodigde tijd komen voor rekening van de werkgever en kunnen niet ten laste van het loopbaanbedrag, de vitaliteitsuren of individueel keuzebudget (Hoofdstuk 4) worden gebracht.

3.6 MONITOR

Op verzoek van de OR, PVT of personeelsvergadering geeft de werkgever minimaal 1 maal per jaar inzicht in de wijze waarop het Loopbaanbudget in de organisatie wordt vorm gegeven en door de werknemers wordt aangewend.’

Hoofdstuk 4 komt te luiden:

‘HOOFDSTUK 4 JE EIGEN ARBEIDSVOORWAARDEN SAMENSTELLEN

4.2 DE SAMENSTELLING VAN HET INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET

A. **Het individueel keuzebudget van de werknemer wordt berekend naar de gezamenlijke geldswaarde van de volgende onderdelen:**
   - **Vakantietoeslag (zie artikel 6.9, 8%).**
   - **Eindejaarsuitkering (zie artikel 6.10, 8,3 %, resp. 5,5% en 3,5% voor werknemers die hebben gekozen om een deel van de eindejaarsuitkering om te zetten in seniorenverlof zie artikel 6.10 B en C), vermeerderd met 0,1% (uit vrijgevallen middelen).**
   - **De waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof (26 uur op jaarbasis, zie artikel 5.7). Deze waarde is gebaseerd op het feitelijk verdiende salaris inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.**
   - **De tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering (€ 10,– bruto per maand zie artikel 6.17).**

   De onderdelen waaruit het individueel keuzebudget is opgebouwd, blijven in formele zin bestaan en blijven per onderdeel apart in de cao opgenomen. De onderdelen van het individueel keuzebudget worden door de werkgever apart geadministreerd.

B. **Het individueel keuzebudget wordt vanaf 1 januari 2016 maandelijks opgebouwd. De berekening vindt plaats over het feitelijk verdiende salaris van de betreffende maand. Het feitelijk verdiende salaris is het salaris, exclusief toeslagen en vergoedingen, dat de werknemer daadwerkelijk uitbetaald krijgt.**

C. **In ieder geval hebben de volgende omstandigheden invloed op het feitelijk verdiende salaris en hiermee op de opbouw van het individueel keuzebudget:**
   - **wijziging in de omvang dienstverband;**
   - **een salaris- of periodiekstijging;**
   - **het 2de ziektejaar;**
   - **de opname van ouderschapsverlof;**
   - **de opname van langdurig zorgverlof.**

4.3 KEUZEMOMENT INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET

A. **De werknemer kan twee keer per jaar kiezen hoe hij zijn individueel keuzebudget in het kalenderjaar wil aanwenden.**

B. **De keuzemomenten in een kalenderjaar en de periode waarop deze betrekking hebben, zijn:**
   - **uiterlijk de laatste dag van het kalenderjaar. Deze keuze heeft betrekking op de aanwending vanaf de eerste dag van het volgende kalenderjaar tot en met de laatste dag van het kalenderjaar;**
   - **uiterlijk de laatste dag van het eerste half jaar. Deze keuze heeft betrekking op de aanwending vanaf de eerste dag van de tweede helft van het kalenderjaar tot en met de laatste dag van het kalenderjaar.**

C. **2016 kent als introductiejaar van het individueel keuzebudget een eigen keuzeregime. In 2016 is er 1 keuzemoment. De werknemer kan een keuze maken in de periode van 1 januari 2016 tot en**

met 30 april 2016. Deze keuze heeft betrekking op de aanwending vanaf 1 mei 2016 tot en met de laatste dag van het kalenderjaar.

D. Op initiatief van de werknemer kan, in overleg met de werkgever, van deze keuzemomenten worden afgeweken of een eerder gemaakte keuze worden aangepast. Voorbeelden zijn gewijzigde omstandigheden in het werk of in de privésfeer bij de werknemer, of arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
Een werknemer die tussen de keuzemomenten in dienst treedt kan op het moment van indiensttreding een keuze maken of het maken van een keuze uitstellen tot het eerstvolgende keuzemoment.

E. De werkgever kan in overleg met de Ondernemingsraad of PVT of personeelsvergadering meerdere of andere keuzemomenten afspreken dan in lid A, B en C worden genoemd.

F. De werknemer kan het individueel keuzebudget uitsluitend aanwenden binnen hetzelfde kalenderjaar als waarin dit budget wordt opgebouwd, met uitzondering van gekocht verlof ten behoeve van een volgend kalenderjaar, zoals beschreven in art. 4.4 E.

G. De werknemer die geen keuze maakt, krijgt het opgebouwde individueel keuzebudget in december van het betreffende kalenderjaar uitbetaald met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.
De werknemer die over een gedeelte van het opgebouwde individueel keuzebudget geen keuze maakt, krijgt het resterende deel in december van het betreffende kalenderjaar uitbetaald met inachtneming van wettelijk verplichte inhoudingen.

4.4 AANWENDING INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET

A. De werknemer kan het individueel keuzebudget alleen aanwenden voor zover het is opgebouwd.

B. De werknemer kan zijn individuele keuzebudget aanwenden voor verlof en/of geld, in een samenstelling, omvang en spreiding over het kalenderjaar die hij zelf wenst. De sociale aspecten en de financiële consequenties van de te maken keuze dienen aan de orde te komen in het jaargesprek.

Voorwaarden en specifieke bepalingen bij de aanwending zijn:

Verlof:

C. De werknemer kan er voor kiezen om het individueel keuzebudget aan te wenden voor het kopen van verlof. Gekocht verlof wordt aangemerkt als bovenwettelijk verlof. De wettelijke bepalingen zijn hierop van toepassing.
Door het kopen van verlof beschikt de werknemer over meer verlofuren dan het wettelijk verlof.

D. Vanwege bedrijfsorganisatorische redenen kan de werkgever, in overleg met OR, PVT of personeelsvergadering, specifiek beleid opstellen over de aanwending van het onderdeel in het IKB dat voorheen bovenwettelijk verlof was en regelen dat dit onderdeel collectief als verlof dient te worden gekocht en in een vooraf overeengekomen periode dient te worden opgenomen. In situaties waarin de opname van bovenwettelijk verlof al in 2015 vanwege bedrijfsorganisatorische omstandigheden voor een groep werknemers collectief is geregeld, blijft dit ongewijzigd. De werknemer beschikt in die situaties over het individueel keuzebudget minus de waarde van het bovenwettelijk verlof.

E. De werknemer die gekocht verlof voor een volgend kalenderjaar wil sparen, gaat in overleg met de werkgever over de beoogde opname van dit verlof.

F. De werknemer die (een deel van) zijn individueel keuzebudget heeft aangewend voor verlof, kan dit verlof niet in een volgend kalenderjaar laten uitbetalen.

G. Werkgever en werknemer overleggen tijdig over de opname van verlof vanwege afstemming met bedrijfsvoering. Bedrijfseconomische of -organisatorische argumenten kunnen reden zijn voor een andere dan de door de werknemer beoogde opname.

Geld:

H. De werknemer kan er voor kiezen om het individueel keuzebudget geheel of in delen te laten uitbetalen (conform artikel 6.8) in de door hem gewenste maand of maanden. De uitbetaling vindt plaats met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen en zonder uitzondering altijd uiterlijk in december.
Alleen bij gebrek aan voldoende liquide middelen kan de werkgever een ander uitbetalingsmoment of uitbetalingsmomenten bepalen dan door de werknemer beoogde uitbetalingsmoment(en). De werkgever overlegt hiertoe tijdig met de werknemer. De werkgever stelt in overleg met de OR, PVT of personeelsvergadering beleid op over hoe er gehandeld wordt indien deze bijzondere situatie zich voordoet.

Algemeen:

I. De werknemer die de aanwending van de onderdelen van het individueel keuzebudget op dezelfde wijze wil voortzetten als in 2015, kan dit uitsluitend doen voor zover het individueel

keuzebudget is opgebouwd. De uitbetaling van de 0,1% vindt dan plaats in december.

J. **Bij uitdiensttreding wordt het individueel keuzebudget uitbetaald met inachtneming van de wettelijk verplichte inhoudingen.**

4.5 EFFECTEN VAN KEUZES INDIVIDUEEL KEUZEBUDGET VOOR DE WERKNEMER

De keuzes die de werknemer maakt bij de aanwending van het individueel keuzebudget (het samenstellen van zijn arbeidsvoorwaardenarrangement) kunnen effect hebben op onder andere pensioenopbouw, uitkeringen op grond van sociale verzekeringswetgeving, loonheffingen, inkomstenbelasting en eventuele inkomensgerelateerde toeslagen c.q. loonbeslag.

4.6 MONITOR

Op verzoek van de OR, PVT of personeelsvergadering geeft de werkgever minimaal 1 maal per jaar inzicht hoe het Individueel Keuzebudget door de werknemers wordt aangewend en in de organisatie wordt vorm gegeven.’

Artikel 5.4 komt te luiden:

‘5.4 BEREIKBAARHEIDSDIENSTEN

De werknemer die zich in vrije tijd in opdracht van de werkgever gedurende een bepaalde periode beschikbaar houdt voor onvoorziene spoedopdrachten en werkzaam is in:

- de functie van maatschappelijk werker in een instelling zoals in art. 1.1. B sub 3 of 5; of
- in dienst van een werkgever zoals in art 1.1. B sub 2c en 6a, voor wat betreft Fiom-internaten; of
- van wie de arbeid bestaat uit het controleren van het technisch functioneren en het zo nodig repareren van installaties of van andere toestellen of apparaten;

kan in een periode van 28 achtereenvolgende dagen gedurende maximaal 7 etmalen in opdracht van de werkgever beschikbaar gesteld worden voor een bereikbaarheidsdienst. De werknemer mag binnen die periode maximaal gedurende 28 uren in een periode van 56 achtereenvolgende dagen arbeid in het kader van deze bereikbaarheidsdienst verrichten. Zie ook art. 6.13, bereikbaarheidstoeslag.’

Artikel 5.5 komt te luiden:

‘5.5 SLAAPDIENSTEN

A. Dit artikel is alleen van toepassing op werknemers werkzaam in een instelling zoals in art. 1.1 B sub 6a.
   Een slaapdienst is een aaneengesloten deel van een dienst waarin de werknemer aanwezig is in de instelling en rust geniet maar op oproep beschikbaar moet zijn voor het verrichten van noodzakelijke en onvoorziene bedongen werkzaamheden.

C. Voor het verrichten van slaapdiensten gelden de volgende normen, die voortkomen uit c.q. afwijken van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit:

Maximum aantal slaapdiensten
Het maximum aantal te verrichten slaapdiensten bedraagt:
- 3 keer in elke aangesloten periode van 7 maal 24 uur;
- 10 keer in elke periode van 4 aaneengesloten weken;
- 26 keer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken.

Maximaal aantal uren arbeid
Een werknemer die met het verrichten van slaapdiensten is belast mag in een periode van 26 achtereenvolgende weken ten hoogste gemiddeld 48 uur per week arbeid verrichten.
Slechts met instemming van de werknemer kan het maximaal aantal uren dat arbeid moet worden verricht worden uitgebreid tot 60 uur in en periode van 26 achtereenvolgende weken.

Minimumrusttijden
- dagelijkse rust: 11 uur per 24 uur (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
- wekelijkse rust: 90 uur per periode van 7 x 24 uur, bestaande uit een onafgebroken rustperiode van ten minste 24 uur, alsmede zes onafgebroken rustperioden van ten minste 11 uur, waarbij onafgebroken rustperioden aaneengesloten kunnen zijn.’

Artikel 5.7 komt te luiden:

‘5.7 VAKANTIEVERLOF

A. De werknemer heeft op jaarbasis recht op vakantie-uren ter hoogte van 4 maal de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur per week, ofwel 144 uur bij een fulltime dienstverband.
B. De werknemer met een fulltime dienstverband heeft tevens recht op de waarde van 26 uur bovenwettelijk vakantieverlof. De waarde van dit bovenwettelijk verlof is opgenomen in het

individueel keuzebudget. Indien de werknemer er voor heeft gekozen om zijn individueel keuzebudget te gebruiken voor het kopen van verlof, dan wordt dit aangemerkt als bovenwettelijk verlof.

C. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer zowel het wettelijk verlof als de waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof volledig op.’

Artikel 5.8 komt te luiden:

‘5.8 OPNAME VAKANTIEVERLOF

A. Uitgangspunt is dat het vakantieverlof in het betreffende kalenderjaar wordt opgenomen. Over de opname van vakantieverlof maken de werkgever en de werknemer in overleg nadere afspraken, waarbij 1 keer per jaar de vakantie ten minste twee aaneengesloten weken bedraagt.

B. Voor het vakantieverlof geldt dat dit over de volledige omvang van de arbeidsduur wordt afgeschreven van het vakantieverloftegoed, indien de werknemer tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid vakantie opneemt. Dit geldt zowel voor het wettelijk vakantieverlof als voor aangekocht bovenwettelijk verlof.’

Artikel 5.10 komt te luiden:

‘5.10 BUITENGEWOON VERLOF

A. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris op het hieronder genoemde aaneengesloten aantal werkdagen, als en voor zover werkverzuim onvermijdelijk is:
   1. bij zijn ondertrouw, of bij het passeren van zijn notariële samenlevingsovereenkomst: 1 dag;
   2. bij zijn huwelijk, of bij de registratie van zijn partner in de zin van de Wet op de Partnerregistratie: 3 dagen;
   3. bij overlijden van bloed- of aanverwanten:
      - 4 dagen bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad of van huisgenoten met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
      - 2 dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad en ten hoogste één dag bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad.

      Als de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, worden ten hoogste 4 dagen verleend;
   4. de werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof conform artikel 3.2 van de Wet Arbeid en Zorg.

B. In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.

C. De werkgever moet een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.’

Artikel 5.11 Overgangsbepaling opname levensloopverlof wordt vernummerd naar Artikel 5.12.

Artikel 6.1 INLEIDING, onderdeel A, komt te luiden:

‘A. De bepalingen in de artikelen 6.2 tot en met 6.5 zijn niet van toepassing op:
   - degene die de hoogste zeggenschap uitoefent bij de dagelijkse leiding (directeur of bestuurder)
   - de op lokaal niveau werkzame organisaties voor vluchtelingenwerk
   - instellingen voor amateuristische kunstbeoefening
   - instellingen op het terrein van speeltuinwerk
   - Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers te Rijswijk
   - Stichtingen medische opvang asielzoekers
   - Het huishoudelijk en technisch personeel en de staffuncties van de werkgever die een instelling voor Vorming, Training en Advies (artikel 1.1 A 10)in stand houdt.

   Voor deze instellingen en werknemers kunnen separate afspraken overeen worden gekomen, conform artikel 1.3.’

Artikel 6.3, onderdeel D, komt te luiden:

‘D. Werknemers die voor 1 januari 2000 al als Peuterspeelzaalleid(st)er werkzaam waren en geen diploma hebben, conform de kwalificatie-eis zoals opgenomen in het functieboek (Bijlage 2), zijn niet verplicht het diploma te behalen. Hun doorloop in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld wordt beperkt tot een niveau van twee periodieken onder het maximum van deze salarisschaal. Deze beperking geldt niet voor de werknemer die op 1 januari 2000 45 jaar of ouder was en op die datum over 5 jaar relevante werkervaring beschikte.’

Aan onderstaand artikel wordt onderstaande tekst toegevoegd.

Artikel 6.9 komt te luiden:

'6.9 VAKANTIETOESLAG

A. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
De hoogte van de vakantietoeslag wordt over het vakantietoeslagjaar berekend en bedraagt 8% van het feitelijk verdiende salaris en/of loondoorbetaling of aanvulling uit artikel 7.9.
Vanaf 1 januari 2016 wordt de vakantietoeslag maandelijks beschikbaar gesteld voor aanwending in het individueel keuzebudget als bedoeld in hoofdstuk 4. De vakantietoeslag is onderdeel van het Individueel Keuzebudget.
B. De minimum vakantietoeslag van een werknemer met een fulltime dienstverband bedraagt vanaf oktober 2015 minimaal € 156,69 per maand.
C. In de uitbetaling van de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
D. De opgebouwde vakantietoeslag over de periode 1 juni 2015 tot en met 31 december 2015 wordt in mei 2016 uitbetaald aan de werknemer.'

Artikel 6.10 komt te luiden:

'6.10 EINDEJAARSUITKERING

A. De hoogte van de eindejaarsuitkering wordt jaarlijks berekend en bedraagt 8,3% van het door de werknemer feitelijk verdiende maandsalaris vermeerderd met de in die maand opgebouwde vakantietoeslag.
B. Indien de werknemer, in dienst op 1 januari 2009 en in 2009 55 jaar of ouder, op grond van de bepalingen in Bijlage 5, in 2009 de keuze heeft gemaakt om de verhoging van de eindejaarsuitkering in te zetten voor extra uren seniorenverlof bedraagt de eindejaarsuitkering 3,5% van het door de werknemer in de desbetreffende maand feitelijk verdiende bruto salaris, vermeerderd met de in die maand opgebouwde vakantietoeslag.
C. Indien de werknemer, in dienst op 1 januari 2009 en in 2010 55 jaar geworden, op grond van de bepalingen in Bijlage 5, in 2010 de keuze heeft gemaakt om de verhoging van de eindejaarsuitkering in te zetten voor extra uren seniorenverlof bedraagt de eindejaarsuitkering 5,5% van het door de werknemer in de desbetreffende maand feitelijk verdiende bruto salaris, vermeerderd met de in die maand opgebouwde vakantietoeslag.
D. De minimale eindejaarsuitkering zoals bedoeld in lid A, B en C bedraagt bij een volledig dienstverband vanaf december 2015 € 1.122,92 per jaar, ofwel € 93,58 per maand.
E. Vanaf 1 januari 2016 wordt de eindejaarsuitkering per maand toegevoegd aan het individuele keuzebudget.'

Artikel 6.11 JUBILEUMUITKERING is vervallen.

Artikel 6.12 komt te luiden:

'6.12 ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG

Vanaf 1 januari 2015 gelden de onderstaande twee regelingen voor het werken op onregelmatige tijden.

A

1. De werknemer die regelmatig volgens roosters werkzaamheden verricht bij een instelling met een 24-uursvoorziening zoals bedoeld in art. 1.1 B sub 6a ontvangt een toeslag op basis van werkelijk gewerkte uren.
2. De toeslag wordt berekend over de uren die gewerkt worden buiten de uren van 7.00 tot 19.00 uur.
   - Voor de gewerkte uren in een rooster van maandag tot en met vrijdag of op een zaterdag, gelegen voor 7.00 uur en na 19.00 uur bedraagt de toeslag 20% van het salaris.
   - Voor de gewerkte uren in een rooster op een zon- of feestdag bedraagt de toeslag 50% van het salaris.

Onregelmatigheidstoeslag	00.00–07.00 uur	07.00–19.00 uur	19.00–24.00 uur
Maandag t/m vrijdag	20%		20%
Zaterdag	20%		20%
Zon- en feestdagen	50%	50%	50%

3. De onregelmatigheidstoeslag wordt per uur berekend door de in de tabel genoemde percentages

toe te passen op het voor de werknemer geldende uurloon als bedoeld in artikel 0.1 sub f.3 (1/156 x het bruto maandloon).
De onregelmatigheidstoeslag wordt ten hoogste berekend over het uurloon dat hoort bij schaal 4 periodiek 10 uit artikel 6.4.

4. De regeling onder A is niet van toepassing op de werknemer die:
   - een functie vervult die hoger gesalarieerd wordt dan overeenkomstig schaal 9, periodiek 13 uit artikel 6.4;
   - de functie van directeur of adjunct-directeur vervult en beneden schaal 9, periodiek 13 wordt gesalarieerd, mits deze niet langer dan 3 maanden in een leefgroep ter assistentie mee moet functioneren in wisselende dienst.

B

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever onregelmatig werkt, niet onder regeling A valt en niet zijn eigen werktijden kan bepalen, ontvangt de onregelmatigheidstoeslag zoals hieronder genoemd.
2. De toeslag wordt berekend over de uren die gewerkt worden buiten de uren van 7.00 tot 22.00 uur.
   - Voor de in opdracht van de werkgever gewerkte uren van 00.00 tot 7.00 uur op maandag tot en met zaterdag ontvangt de werknemer een toeslagpercentage van 30% van het salaris.
   - Voor de in opdracht van de werkgever gewerkte uren tussen 22.00 tot 24.00 uur op maandag tot en met zaterdag ontvangt de werknemer een toeslag van 20% van het salaris.
   - Voor de in opdracht gewerkte uren op zon- en feestdagen ontvangt de werknemer tussen 7.00 en 22.00 uur een toeslagpercentage van 50% van het salaris en buiten deze uren van 100% van het salaris.

Onregelmatigheidstoeslag	00.00–07.00 uur	07.00–22.00 uur	22.00–24.00 uur
Maandag t/m vrijdag	30%		20%
Zaterdag	30%		20%
Zon- en feestdagen	100%	50%	100%

3. De onregelmatigheidstoeslag wordt per uur berekend door de in de tabel genoemde percentages toe te passen op het voor de werknemer geldende uurloon als bedoeld in artikel 0.1 sub f.3 (1/156 x het bruto maandloon).
   De onregelmatigheidstoeslag wordt ten hoogste berekend over het uurloon dat hoort bij schaal 4 periodiek 10.
4. De regeling onder B is niet van toepassing:
   - voor de werknemer die is ingeschaald in schaal 11 of hoger zoals genoemd in artikel 6.4.
   - voor de werknemer die een leidinggevende functie vervult.
5. a. De regeling onder B geldt tevens voor de werknemer die:
      1. de functie van assistent sociaal raadsman, sociaal raadsman, leidinggevend raadsman of een inhoudelijk daarmee vergelijkbare functie vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor sociaal raadsliedenwerk (artikel 1.1 B sub 3b). De genoemde functies zijn opgenomen in Bijlage 2.
      2. de functie van begeleider/trainer of directeur vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor telefonische hulpdiensten, zoals omschreven in artikel 1.1 B sub 3;
      3. de functie van (leidinggevend) maatschappelijk werker vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor Fiom-hulpverlening, zoals omschreven in artikel 1.1 B sub 2;
      4. de functie van consulent bovenlokale steunfunctie minderheden of een daarmee vergelijkbare functie vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor welzijn minderheden, asielzoekers en vluchtelingen (artikel 1.1 B sub 3, tot 1 januari 2016 is dit artikel 1.1 A.5). De genoemde functies zijn opgenomen in Bijlage 2;
      5. de functie van maatschappelijk werker vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor maatschappelijk werk, zoals omschreven in artikel 1.1 B sub 3 en 5 (tot 1 januari 2016 is dit 1.1 A.6 sub e t/m f), op voorwaarde dat aan deze werknemer door de werkgever werkzaamheden zijn opgedragen in het kader van de '7 x 24-uurs bereikbaarheid van het Maatschappelijk Werk';
      6. een functie vervult in de facilitaire dienst van een werkgever van een instelling voor Vorming, Training en Advies, zoals omschreven in artikel 1.1 B sub 3c (tot 1 januari 2016 is dit artikel 1.1 A.10), maar niet voor de werknemer die een cursusleider-/trainer- of managementfunctie vervult.
   b. Voor de werknemer onder 1 tot en met 4 en 6 wordt de toeslag ten hoogste berekend over het uurloon dat hoort bij schaal 3 periodiek 11. Voor de werknemer bedoeld onder 5 wordt de toeslag berekend over het feitelijk verdiende uurloon volgens artikel 6.7.'

Artikel 6.17 komt te luiden:

‘6.17 TEGEMOETKOMING PREMIE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

De tegemoetkoming premie ziektekosten bedraagt in 2015 € 10,– bruto per werknemer per maand ongeacht de omvang van het dienstverband. Met ingang van 1 januari 2016 wordt deze tegemoetkoming van € 10,– bruto maandelijks toegevoegd aan het individueel keuzebudget.’

Artikel 7.3 komt te luiden:

‘7.3 VANAF 1 JULI 2015: TRANSITIEVERGOEDING OP BASIS VAN DE WET WERK EN ZEKERHEID

A. **Bepalingen transitievergoeding**
Ingevolge de Wet Werk en Zekerheid en onder de voorwaarden van deze wet en het daarbij behorende overgangsrecht heeft de werknemer met ingang van 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding.
In afwijking van en/of aanvulling op deze wet geldt dat de werkgever ten behoeve van de werknemer gemaakte transitiekosten en inzetbaarheidskosten tot 50% van de uit te keren transitievergoeding kan verrekenen. Daarbij kunnen alleen kosten tot maximaal 1 jaar voordat de arbeidsovereenkomst is geëindigd, worden meegenomen.

B. **Hardheidsclausule**
   1. **In individuele gevallen is het voor de looptijd van deze Cao (tot 1 april 2016) voor de werknemer mogelijk een afwijkende afspraak te maken met betrekking tot de transitievergoeding. Hierbij moet voldaan zijn aan de volgende drie voorwaarden:**
      a. **De berekende transitievergoeding voor de werknemer is lager dan het op grond van artikel 7.4 berekende totaal van de ontslagvergoeding en WW-aanvulling waar de werknemer recht op zou hebben indien deze regeling nog op hem van toepassing zou zijn geweest.**
      b. **Het hiervoor omschreven verschil leidt tot een zeer schrijnende en ernstige situatie die de werknemer in redelijkheid niet heeft kunnen voorkomen, zoals persoonlijk faillissement, die niet ontstaan zou zijn als de regeling genoemd in artikel 7.4 nog op hem van toepassing zou zijn geweest.**
      c. **De werknemer heeft een grote afstand tot de arbeidsmarkt, ondanks veel stimulans en activiteit van de werknemer en is niet in staat deze afstand te overbruggen.**
   2. **Op verzoek van de werknemer overlegt de werkgever met de werknemer waarbij de werknemer dient aan te tonen dat er sprake is van de hiervoor beschreven situatie. Indien de werkgever en werknemer geen overeenstemming kunnen bereiken kan een verzoek tot een uitspraak of bemiddeling bij het OAW worden gedaan.’**

Artikel 7.4 komt te luiden:

‘7.4 TOT 1 JULI 2015: FINANCIËLE AFSPRAKEN BIJ ONTSLAG OP BASIS VAN DE CAO W&MD 2014

A **Indien de arbeidsovereenkomst is geëindigd voor 1 juli 2015 op grond van de bepalingen uit bijlage 8 (onderdeel 1: artikel 11.6), geldt de regeling van bijlage 8 (onderdeel 1: artikel 11.6). Werknemers die voor 1 juli 2015 reeds recht hadden op een vergoeding en/of aanvulling of uitkering op grond van de bepalingen opgenomen in Bijlage 8 behouden deze rechten.**

B. **Conform het overgangsrecht van de Wet Werk en Zekerheid, zijn de bepalingen in Bijlage 8 ook van toepassing in de situatie dat de arbeidsovereenkomst eindigt op of na 1 juli 2015 maar voor 1 juli 2015 een procedure is aangevangen door de werkgever die is gericht op de beëindiging van het dienstverband. Wanneer sprake is van deze betreffende procedure is geregeld in de Wet Werk en Zekerheid:**
   - **Een verzoek om toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor 1 juli 2015 en een opzegging gedaan na 1 juli 2015 op grond van dit verzoek om toestemming;**
   - **Een opzegging van de arbeidsovereenkomst gedaan voor 1 juli 2015 en op de gedingen die daarop betrekking hebben;**
   - **Een geding dat is aangevangen voor 1 juli 2015.’**

Artikel 7.5 komt te luiden:

‘7.5 OVERGANGSREGELING WACHTGELD

A **De werknemer die op 1 juli 2015 61,5 jaar of ouder is (geboren voor 1 januari 1954) en die op of voor 1 mei 2007 in dienst was en ononderbroken in dienst is gebleven, heeft (in afwijking van de bepalingen in artikel 7.3 en 7.4) recht op wachtgeld indien voldaan wordt aan de voorwaarden en onder de voorwaarden van Bijlage 8 (onderdeel 1: art. 11.6 lid 4), tenzij de werknemer valt onder de bepalingen van artikel 7.4.**

B. 1. **De hoogte van het wachtgeld wordt, in afwijking van Bijlage 8 (onderdeel 1, artikel 11.6 lid 4),**

voor de werknemer die niet valt onder de bepalingen van artikel 7.4 berekend conform onderstaande tabel:

Periode:	Hoogte wachtgeld:
Eerste jaar	85% van het laatstgenoten salaris
Maand 13 tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd	70% van het laatstgenoten salaris

2. **Hierbij gelden de volgende bepalingen:**
   - **De uitkering is gemaximeerd tot het maximum dagloon WW.**
   - **Elke vergoeding, uitkering of inkomsten die de werknemer daadwerkelijk ontvangt of zou kunnen ontvangen wordt op de wachtgelduitkering in mindering gebracht. Hieronder valt niet de situatie van een werknemer die op of na 1 januari 1950 is geboren en voor wie het opgebouwde flex-pensioen automatisch is omgezet in ouderdomspensioen.**

   De transitievergoeding zoals genoemd in artikel 7.3, cumuleert niet met de wachtgelduitkering.
3. **De werknemer en werkgever kunnen in overleg overeenkomen om het recht op wachtgeld te kapitaliseren en ineens of in termijnen te laten uitbetalen. In dat geval heeft de werknemer, gerekend vanaf het moment van de boventalligheidsverklaring, een bedenkperiode van zes weken om zijn beslissing aan de werkgever kenbaar te maken. Deze periode kan in onderling overleg verlengd worden.**

   De werkgever is de werknemer, indien hij dat wenst, behulpzaam bij het verkrijgen van de informatie die de werknemer nodig heeft om een beslissing te kunnen nemen over de tijdsduur en wijze waarop het wachtgeld wordt uitgekeerd. Te denken valt aan informatie bij PFZW in verband met mogelijkheden voor vervroegd pensioen en fiscale informatie. Cao-partijen beogen hiermee dat de werknemer een weloverwogen beslissing kan nemen en dat werkgever en werknemer op een fatsoenlijke en respectvolle manier afscheid van elkaar nemen.’

Artikel 7.8 OVERNAME VAN PERSONEEL BIJ AANBESTEDING, onderdelen B. en C. komen te luiden:

‘B. **Gebleken geschiktheid wil zeggen dat de werknemer voldoet aan de functievereisten en beschikt over de voor de functie benodigde competenties. Als de werknemer nog niet aan de functievereisten voldoet en/of over de benodigde competenties beschikt maar wel binnen vier maanden hieraan kan voldoen of over kan beschikken door bijvoorbeeld opleiding/coaching/training, is er ook sprake van gebleken geschiktheid. Deze termijn kan in individuele gevallen verlengd worden als een onderdeel van het geschikt maken bestaat uit training of opleiding die niet binnen de genoemde 4 maanden kan worden afgerond.**

C. **Als de werknemer naar het oordeel van de nieuwe opdrachtnemer niet geschikt is of niet in staat wordt geacht zijn kennis, vaardigheden en competenties binnen vier maanden op een passend niveau te brengen, is deze niet verplicht de werknemer een dienstverband aan te bieden. Deze termijn kan in individuele gevallen verlengd worden als een onderdeel van het geschikt maken bestaat uit training of opleiding die niet binnen de genoemde 4 maanden kan worden afgerond. Hij informeert de werknemer hierover schriftelijk en beargumenteerd. De werknemer kan vervolgens verzoeken om een (ontwikkelings-)assessment om zijn potentiële vaardigheden en competenties in beeld te brengen. De nieuwe opdrachtnemer dient dit verzoek in te willigen en draagt de kosten voor het assessment dat minimaal bestaat uit een loopbaancheck/scan. De werknemer heeft geen recht op een assessment als in de eerdere procedure al een assessment heeft plaatsgevonden.’**

Artikel 8.2 MEDEZEGGENSCHAP, onderdeel B komt te luiden:

‘B. **Een werkgever van een instelling waarin gewoonlijk minstens 10 maar minder dan 35 werknemers werkzaam zijn is verplicht tot het instellen van een personeelsvertegenwoordiging (PVT) in de zin van artikel 35c WOR.’**

BIJLAGE 5 GARANTIE- EN OVERGANGSREGELING SENIORENVERLOF, onderdelen 1a en 2a komen te luiden:

‘1. De overgangs- en garantieregeling rondom het seniorenverlof geldt voor werknemers in dienst op 1 januari 2009 en ziet er als volgt uit:

   a De aanspraak op leeftijdsverlof, respectievelijk vitaliteitsbudget van 36 uur per jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd herleeft (artikel 3.3, 3.5, 4.2 en 6.10 van deze Cao).

2. Voor werknemers die in 1997 gekozen hebben voor een arbeidsovereenkomst van 38 uur gelden de volgende onderstaande afspraken:

   a De aanspraak op leeftijdsverlof, respectievelijk vitaliteitsbudget van 36 uur per jaar tot de AOW-gerechtigde leeftijd herleeft (artikel 3.3, 3.5, 4.2 en 6.10 van deze Cao).’

BIJLAGE 6 OVERGANGSREGELING IN- EN DOORSTROOMBANEN EN SALARIS GARANTIEBANEN, onderdelen A en C komen te luiden:

'A. Garantiebaan
1. Het salaris voor de werknemer in een garantiebaan wordt bepaald door het Wettelijk Minimumloon en bedraagt 100% van dit WML. De bedragen worden jaarlijks op 1 januari en op 1 juli verhoogd met de stijging van het Wettelijk Minimum Loon.
2. Het WML en daarmee het salaris voor een werknemer in een garantiebaan bedraagt per 1 januari 2016 € 1.524,60.

C. Beloning ID-werknemers
1. Het salaris van de werknemer die een functie vervult die tot stand is gekomen op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen wordt vastgesteld volgens de salaristabel voor ID-werknemers zoals opgenomen onder 6.
2. De bedragen in deze salarisschaal worden jaarlijks op 1 januari en op 1 juli verhoogd met de stijging van het Wettelijk Minimum Loon.
3. Bij indiensttreding wordt de werknemer voor zover de Regeling in- en doorstroombanen dit vereist ingeschaald in de laagste periodieknummer van de onder 6 opgenomen salaristabel.
4. Werknemers die een instroombaan vervullen, kunnen doorgroeien tot periodieknummer 9 van de onder 6 opgenomen salaristabel.
5. Werknemers die een doorstroombaan vervullen, kunnen doorgroeien tot periodieknummer 13 van de onder 6 opgenomen salaristabel.
6. Salaristabel
   Werknemers die op basis van een In- of Doorstroombaan in dienst zijn, worden ingeschaald in salarisschaal 0. Deze schaal is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. Het minimum van de schaal is gelijk aan 100% van het wettelijk minimumloon. Het maximum van de schaal bedraagt 130% voor Instroombanen en 150% voor Doorstroombanen.

Salarisschaal 0: I/D-banen, met ingang van 1 januari 2016 in euro's, afgerond op eurocenten.

Periodiek	i-baan	d-baan
0	1.524,60	1.524,60
1	1.594,65	1.594,65
2	1.632,11	1.632,11
3	1.671,25	1.671,25
4	1.713,80	1.713,80
5	1.763,12	1.763,12
6	1.815,14	1.815,14
7	1.868,70	1.868,70
8	1.923,81	1.923,81
9	1.981,98	1.979,60
10		2.053,78
11		2.127,75
12		2.205,54
13		2.286,90'

Na bijlage 8 wordt een bijlage 12 ingevoegd die luidt:

'BIJLAGE 12 INSTRUMENTARIUM VOOR VOORBEREIDING JAARGESPREK

Ex. artikel 3.2

MODEL PERSOONLIJK INDIVIDUEEL INZETBAARHEIDSPLAN

Dit Persoonlijk Individueel Inzetbaarheidsplan bevat de afspraken die er tijdens het Jaargesprek gemaakt zijn over de (toekomstige) besteding van het Loopbaanbudget. Het loopbaanbudget kan op verschillende manieren worden ingezet, zolang het bijdraagt aan het bevorderen van de individuele inzetbaarheid van de werknemer en de doelen van de werkgever. De afspraken zijn in gedeelde verantwoordelijkheid gemaakt. Want ook voor je werk geldt: De toekomst creëer je samen.

Werknemer ..... en leidinggevende/collega ..... hebben op d.d. ..... in gedeelde verantwoordelijkheid gesproken over de ontwikkeling van de organisatie en de ontwikkeling van de werknemer. De werknemer heeft aangegeven hoe hij actief aan de slag wil gaan met zijn individuele inzetbaarheid. De werkgever heeft aangegeven hoe hij daar door middel van een gemaximeerde financiering een

bijdrage aan kan leveren vanuit het Loopbaanbudget, zoals benoemd in Hoofdstuk 3 van de CAO W & MD.

De werknemer heeft aangegeven aan de slag te willen gaan met zijn individuele inzetbaarheid door:
.....
.....
Met het volgende doel:
.....
.....
Oriëntatie op financiering:
De werknemer geeft aan te verwachten daar te zijner tijd het volgende budget voor nodig te hebben:
€ (loopbaanbedrag)
X (vitaliteitsuren)
De medewerker geeft aan te verwachten de kosten te zullen maken in of op:
..... (periode of datum wanneer het budget aangewend wordt)

Dit Persoonlijk Individueel Inzetbaarheidsplan dient ter oriëntatie voor de inzet van het Loopbaanbudget. De werknemer kan aan deze vastlegging geen rechten op toekenning van het Loopbaanbudget ontlenen. Voor de aanwending van het Loopbaanbudget moet het formulier 'AANWENDING LOOPBAANBUDGET' worden ingevuld en ondertekend. Van niet aangevraagd budget vervalt steeds de eerste maandtermijn 3 jaar vanaf de start van de opbouw van het Loopbaanbudget.
Voor gezien:

Werknemer Leidinggevende/collega/vertegenwoordiger werkgever of team

MODEL OVEREENKOMST AANWENDING LOOPBAANBUDGET

AANVRAAG

De werknemer vraagt om toekenning van bijdragen uit het loopbaanbudget voor het volgende doel:
.....
.....
.....

Dit wordt gebruikt voor (aankruisen en zo nodig aanvullen met specifieke post):
- o Studiekosten
- o Reiskosten
- o Andere kosten: .....
- o Compensatie lager loon
- o Anders: .....

Wijze van financiering:

Uit loopbaanbedrag:	€	
Uit vitaliteitsuren	€ .....; of	aantal uren
Uit IKB (2016):	€	
Aanvullend werkgever:	€	
Anders:	€ ..... ; uit	

Invullen door Salarisadministratie

Benodigd budget:

Doel	*Benodigd netto*	*Benodigd bruto*
Studiekosten	€	€
Reiskosten	€	€
Andere kosten	€	€
Compensatie lager loon	€	€
Anders	€	€

Voor akkoord:

Plaats:

.....	.....
Werknemer	Leidinggevende/collega/vertegenwoordiger werkgever of team
Datum:	Datum:

’

B

Dictum II
Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en heeft geen terugwerkende kracht.

’s-Gravenhage, 18 januari 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes